



Jämställdhetspolicy för Swedwatch

Antagen av Swedwatchs styrelse den 3 okt 2008. Reviderad den 17 nov 2010.

Vi ska:

Aktivt verka för att såväl fysik som psykosocial arbetsmiljö lämpar sig för alla medarbetare

Med det menar vi att ta hänsyn till att alla medarbetare, oavsett kön och genus, ska beredas lika möjligheter/förutsättningar avseende arbetstider, bekvämlighetsinrättningar, språkbruk och möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter.

Underlätta för alla medarbetare att förena arbete och föräldraskap

Med det menar vi att underlätta för föräldrar genom att t ex möjliggöra nyttjande av flexibla arbetstider och förlägga möten under ordinarie arbetstid.

Förebygga och förhindra trakasserier

Med det menar vi att motverka handlingar som avser ovälkommet uppträdande och som kan uppfattas kränkande av medarbetarens integritet.

Ge alla medarbetare möjligheter till utveckling och utbildning

Med det menar vi att alla medarbetare, oavsett kön och genus, ska beredas lika möjlighet till utveckling inom ramen för sin kunskap, vilja och/eller förmåga.

Aktivt verka för en jämnare könsfördelning inom våra verksamheter

Med det menar vi att vi strävar efter en jämn fördelning av kvinnor och män samt att alltid verka för att lediga arbeten i så stor utsträckning som möjligt söks av och erbjuds både kvinnor och män.

Ge alla medarbetare lika lön och villkor för lika prestation

Med det menar vi att säkerställa att ingen medarbetare lönediskrimineras. Hänsyn tas till utbildningsnivå, anställningens längd och den anställdes ansvarsgrad.

Leverantörer och externa konsulter

Swedwatch strävar efter att samma värderingar som gäller i jämställdhetspolicyn även ska gälla underleverantörer till föreningen, exempelvis frilansande konsulter, städ-, bud- och transportföretag, leverantörer av kontorsmaterial och IT etc.